

的内涵价值是藏品价值的基础，也是藏品发挥功用的保障，是博物馆藏品价值的挖掘和博物馆可持续发展最核心的问题。而藏品的衍生价值是藏品价值概念的外扩，是内涵价值的进一步阐释和时代化挖掘，构成藏品价值提升不可或缺的组成部分。

### （三）加强藏品研究的深度

对藏品本体的研究，是直接挖掘藏品内涵价值的最直接方式，是对文物藏品现代价值阐释和功用向纵深发挥的关键，同时也是博物馆的基础工作。<sup>[6]</sup>我国历史文化悠久，馆藏文物资源丰富，当前各大博物馆面临的比较普遍问题是对本馆藏品研究的深度不够。很多博物馆因为专业人员匮乏、日常事务工作繁杂，导致藏品研究精力分散以及藏品研究流于表面等，致使丰厚的文物藏品资源不能得到有效、深入的挖掘。同时，也存在大量研究成果的同质化倾向，真正有价值的研究成果凤毛麟角。因此，作为藏品价值挖掘的关键环节，亟待将藏品研究的广度和深度向更高层次加强。所谓藏品研究的广度，即是将单一藏品或同类藏品的研究置于其所处时代的社会生活之中进行全貌化研究，跳脱出单向性研究的束缚，实现“由此及彼”的过程；藏品研究的深度，即是将藏品研究的现有程度向纵深推进，探寻尊重客观历史条件下的新诠释，实现“由表及里”的过程。通过对藏品研究广度和深度的同向发力，可以使藏品研究更丰富、具体，同时也拓宽藏品研究的比较路径。

## 合理调动人的因素

人是最具革命性和决定性的因素，人力作用的激发是一个组织运行体系中各部分机能协调运转、作用发挥的纽带，是一个机体保持旺盛活力的核心力量。事业单位作为我国社会管理运行的一种独特形式，广泛存在于经济社会生活的方方面面，是社会发展的不可或缺的重要力量，但受体制机制等因素影响，人员的依赖性强，创新意识不足和观念保守，藩篱意识浓厚。传统“大锅饭”“干多干少一个样”的观念严重制约博物馆人力资源作用的发挥，也在一定程度上影响博物馆高质量发展，因此破解人力制约因素，是博物馆发展提质增效的迫切要求。

### （一）完善职称评审杠杆调节机制

博物馆作为专业技术人员相对密集的工作场域，集中了大批相关领域和方向的专业力量，尤其是在近几年文博发展热潮的推动下，越来越多的年轻人投入到博物馆的工作中，这部分年轻人学术基础扎实、富有朝气、敢想敢试，如何将如此广大的潜在专业力量转化为专业

显性优势是当前博物馆人才建设发展中亟待解决的问题，完善发挥好职称评审的杠杆调节机制是解决这一问题的重要手段。通过扩大专业技术人员数量，优化各等级职称数量配置比例，完善各等级职称晋升渠道和考核方式，让中高级职称向业务研究岗位、展览策划岗位、社教服务岗位倾斜，体现出文博单位尊重人才、尊重知识的良好氛围，从而切实加强业务人员从事业务工作的获得感、成就感，助力高质量文博事业的新发展。

### （二）发挥奖励性绩效分配激励机制

在我国博物馆构成中，国有博物馆大多实行财政全额拨款管理运营体制，这一方面保证了博物馆日常运营的必要经费支出，但另一方面也使博物馆的从业人员易安于现状，缺乏必要的竞争意识，致使博物馆在社会发展变局中往往出现迟滞现象。

当前我国正处在改革发展的关键时期，事业单位的改革也是其中重要组成部分，从事业单位人员的工资构成来看，除基本工资和津补贴以外还有绩效奖励部分，绩效奖励又有基础性绩效和奖励性绩效两部分构成，作为重要的激励手段，很多单位在执行过程中搞“一团和气”，平均分配，使奖励性绩效的真正作用未能得到发挥。为进一步激发事业单位专技人员在专业领域干事创业的热情，调动文博创新发展的活力，应当充分发挥奖励性绩效在工资分配中的调节作用，形成能者多得、劳者多得、干者多得的奖励性绩效分配格局，让真正在工作中做实事的文博工作者既能发挥其专业所长，助力行业发展，也能让其安心工作，切实解决现实制约因素。

### （三）切实加强馆际间人才交流互动

人才资源是博物馆事业可持续发展的第一资源，是除藏品资源以外，影响博物馆未来发展的重要因素。当前博物馆人力资源分布具有不均衡性，如东部地区博物馆人才队伍建设明显完善于中西部地区博物馆，中心城市博物馆专业人才力量明显强于中小城市博物馆，即使是同一城市，大馆、老馆的专业人才力量也明显多于、强于新建的中小博物馆。可见，当前博物馆人才资源的配置不均、专业研究力量的薄弱，已经成为制约博物馆事业可持续发展的现实瓶颈，如何实现人才资源在博物馆行业内部优化配置，实现博物馆人才资源的交流互动，是博物馆事业高质量发展亟待解决的问题。

#### 1、试点建立专家工作站制度

针对博物馆现有优质专业人员稀缺，富有专业研究和工作经验的人员调动或退休后无法更好指导博物馆建设发展和培养年轻后备人才的困局，参照国内外建立的研究院制度，各博物馆可统筹相关领域在职或退休的各